

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN
KOTABUMI KOTA KABUPATEN LAMPUNG UTARA**

Oleh

Ferdina Tajuddin, Sulton Djasmi, Supomo Kandar

FKIP Unila: Jln. Soemantri Brojonegoro No.1 Gedung Meneng, Bandar Lampung

e-mail: tajuddinferdina@yahoo.co.id

HP. 081541009698

Abstract: The Influence between Work Discipline and Principal Leadership toward Teachers Performance on Junior High Schools in Kotabumi District on North Lampung Regency. The purpose of this research is to describe and analyze the influence between: 1) work discipline toward teachers performance, 2) principal leadership toward teachers performance also 3) work discipline and principal leadership simultaneously toward teachers performance on junior high schools in Kotabumi district on North Lampung regency. The kind of this research is quantitative by using method of ex post facto. The samples use Arikunto formula as much 46 from 183 teachers who teach on junior high schools in Kotabumi district on North Lampung regency . Data are obtained from questionnaire and documentation, then analyzed by used correlational technique and regression both simple and double. Hypothesis test is done by Product Moment correlation and double correlation, which have been done before with normality and homogeneity test. The results of this research are: 1) there is positive influence between work discipline toward teachers performance, it means that getting better work discipline of teachers, the teachers performance will be better too, 2) there is positive influence between principal leadership toward teachers performance, it means that getting better teachers perception about principal leadership, the teachers performance will be better too 3) there is positive influence between work discipline and principal leadership toward teachers performance, it means that getting better work discipline of teachers and teachers perception about principal leadership, the teachers performance will be better too. The suggestions of this research especially for teachers in order to increase work discipline and also create good teachers performance. Whereas principal should run good leadership by using family approach so that creates teachers performance which is wanted.

Keywords: principal leadership, teachers performance, work discipline

Abstrak: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh: 1) disiplin kerja terhadap kinerja guru, 2) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru serta 3) disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode *ex post facto*. Sampel menggunakan rumus *Arikunto* sebanyak 46 dari 183 guru yang mengajar di SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik korelasional dan regresi baik secara sederhana maupun ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan korelasi *Product Moment* dan korelasi ganda, yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas. Hasil penelitian sebagai berikut: 1) terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja guru maka semakin baik pula kinerjanya, 2) terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerjanya, 3) terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, mengandung arti bahwa semakin baik disiplin kerja guru dan persepsi guru mengenai kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerjanya. Saran yang disampaikan dari hasil penelitian ini terutama kepada guru agar dapat meningkatkan disiplin kerja serta menciptakan kinerja guru yang baik. Sedangkan kepala sekolah hendaknya menjalankan kepemimpinan dengan baik menggunakan pendekatan kekeluargaan agar tercipta kinerja guru yang diinginkan.

Kata kunci: disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru

Esensi pendidikan persekolahan adalah terjadinya proses pembelajaran. Berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan persekolahan dianggap kurang berguna apabila belum menyentuh perbaikan proses pembelajaran. Penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi tidak cukup untuk merubah sikap dan mentalitas. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya, karena dengan pendidikan yang berkualitas diharapkan akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, dan pada akhirnya

dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Menurut Hasibuan (2003: 46), terdapat banyak faktor yang turut mempengaruhi rendahnya kualitas pendidikan. Apabila pendidikan dilihat sebagai suatu sistem maka faktor yang turut mempengaruhi pendidikan tersebut, meliputi: (1) *input* mentah murid atau siswa, (2) lingkungan instruksional, (3) proses pendidikan dan (4) keluaran pendidikan. Dalam proses pendidikan, didalamnya terdapat aktivitas guru mengajar yang berkaitan dengan disiplin kerja guru, peran siswa dalam

pembelajaran, sistem pengelolaan administrasi, serta mekanisme kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang perlu dioptimalkan fungsinya agar kualitas pendidikan dapat ditingkatkan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang direfleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, menilai dan tindak lanjut proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi dengan etos kerja, serta disiplin guru dalam pembelajaran. Kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Simamora (2000: 10) bahwa kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai suatu persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari *output* yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. *Output* yang dihasilkan menurut Simamora dapat berupa fisik maupun non-fisik yang disebut karya. Seorang guru dalam mengerjakan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi

namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap prestasi kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan guru yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Simamora (2000: 12), terdapat beberapa faktor penting yang berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru, diantaranya disiplin kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Disiplin kerja sering terabaikan dikalangan guru, hal ini dapat dilihat dari beberapa contoh antara lain: kedatangan ke sekolah terlambat, tidak berada di sekolah pada jam kerja, menunda pekerjaan, pulang sebelum waktunya dan lain-lain. Bagi mereka yang terpenting adalah mengisi daftar hadir. Hal demikian ini secara tidak langsung akan mempengaruhi prestasi kerja guru. Hal ini terbukti dengan sedikitnya guru yang memperoleh kenaikan pangkat pilihan, penghargaan maupun promosi jabatan secara fair.

Kepala sekolah selaku pimpinan tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggungjawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, *supervisor* pendidikan dan *administrator*. Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang

nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal. (Simamora, 2000: 26)

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Soebagia (2000: 161) yang menyatakan kepemimpinan pendidikan memerlukan perhatian yang utama, karena melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan akan lahir tenaga-tenaga berkualitas dalam berbagai bidang sebagai pemikir, pekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Berkenaan dengan hal tersebut, kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan sangat menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. Jika kualitas kepemimpinan kepala sekolah baik, maka pelaksanaan pembelajaran berjalan dengan baik dan dipastikan guru bekerja secara optimal.

Kinerja itu merupakan suatu prestise bagi guru. Untuk dapat mencapai prestasi yang baik itu banyak faktor yang mempengaruhi. Dalam hal ini diduga disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah mempunyai kontribusi terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut mengenai disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan kinerja guru sekolah dasar negeri.

Penulis mencoba mengkaji fenomena yang terjadi pada guru-guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara yang terdiri dari 4 SMP dengan jumlah kurang lebih 183 orang belum memenuhi harapan Pemerintah, lembaga, orangtua ataupun masyarakat. Secara umum persoalan tersebut meliputi sebagian guru yang kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang disiplin dan juga kurang

termotivasi untuk mengajar. Hal ini dapat dilihat dari etos kerja guru SMP, yaitu: belum tepat waktu dalam bertugas, sering datang terlambat dan pulang belum waktunya, serta sebagian guru belum membuat perangkat pembelajaran. Sarana dan prasarana juga terlihat belum memadai untuk mendukung proses belajar mengajar di sebagian SMP di Kecamatan Kotabumi Kota.

Terdapat kecenderungan melemahnya kinerja guru dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2012-2013. Data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2012-2013 pada tingkat SMP di Kecamatan Kotabumi Kota dapat diketahui: (1) 83% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 70% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran yang efektif, (3) 64% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas (PTK), dan (4) 56% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks (Data Kepengawasan Sekolah 2012-2013 oleh Kepala Cabang Dinas Pendidikan Kabupaten Lampung Utara).

Penelitian ini mengasumsikan bahwa setiap guru melaksanakan kerja dengan disiplin, setiap pemimpin sebagai penegak disiplin kepada bawahannya serta terdapat peluang untuk meningkatkan disiplin kerja dan kinerja bagi semua guru di lingkungan sekolah dalam melaksanakan pekerjaan, dan masih terdapat kepemimpinan kepala sekolah yang belum menunjukkan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Melihat kondisi tersebut penulis tertarik untuk meneliti pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, (2) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, (3) Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan prosedur penelitian deskriptif inferensial dengan membedakan variabel ke dalam variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi. Variabel bebasnya adalah disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan variabel terikat adalah kinerja guru.

Melalui penelitian ini akan diketahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara masing-masing variabel bebas (disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah) terhadap variabel terikatnya (kinerja guru). Selain itu melalui penelitian ini juga akan diketahui pengaruh dan tingkat pengaruh antara kedua

variabel bebas di atas secara bersama-sama dengan variabel terikatnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara, yang berjumlah 183 orang. Dari populasi tersebut telah diambil 46 orang sebagai sampel penelitian. Jumlah tersebut diperoleh dengan menggunakan subyek dalam populasi kurang lebih 25-30%, menurut Suharsimi Arikunto (2009: 95). Adapun perhitungannya adalah $(25/100) \times 183 = 46$, jadi jumlah sampel sebanyak 46 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel di tiap-tiap sekolah digunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu penarikan sampel secara acak atas kelompok populasi dengan memperhatikan proporsi setiap kelompok dalam strata populasi sehingga proporsi populasi yang paling kecil pun dapat terwakili.

Studi dokumentasi dalam pengumpulan data penelitian ini dimaksudkan sebagai cara mengumpulkan data dengan mempelajari dan mencatat bagian-bagian yang dianggap penting dari berbagai risalah resmi yang terdapat di lokasi penelitian. Salah satu risalah resmi adalah mengetahui data jumlah guru yang ada di tiap sekolah, mengetahui jenjang pendidikan terakhir tiap-tiap guru yang ada di SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara serta mengambil gambar SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara.

Pemilihan teknik pengumpulan data dengan angket didasarkan atas alasan bahwa: responden memiliki waktu yang cukup untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan; setiap responden menghadapi susunan dan

cara pengisian yang sama atas pertanyaan yang diajukan; responden mempunyai kebebasan memberikan jawaban; dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan dari banyak responden dalam waktu yang cepat. Melalui teknik angket ini telah dikumpulkan data yang berupa jawaban tertulis dari beberapa responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan di dalam angket tersebut. Indikator-indikator yang merupakan penjabaran dari variabel disiplin kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru merupakan materi pokok yang diramu menjadi sejumlah pertanyaan di dalam angket.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Mendesripsikan data hasil penelitian merupakan langkah yang tidak bisa di-pisahkan dengan kegiatan analisis data sebagai prasyarat untuk memasuki tahap pembahasan dan pengambilan kesimpulan hasil penelitian.

Sebanyak 46 orang guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara yang diambil sebagai sampel telah mengisi angket yang diajukan. Sebelum pengisian angket dilaksanakan oleh guru, peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengisian angket dimaksud. Peneliti menjelaskan bahwa data yang telah diungkap dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), disiplin kerja (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2). Kemudian dari seluruh data yang diperoleh, masing-masing akan dicari skor tertinggi dan terendah, rata-rata, simpangan baku dan variannya.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,026 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,001. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja guru dan kontribusi disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,1%. Hasil ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8) dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atas dasar adanya kesadaran dan keinsafan bukan adanya unsur paksaan. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tata tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh disiplin kerja akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada disiplin kerja akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis statistik antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh koefisien korelasi (r) = 0,212 dan

koefisien determinasi (r^2) = 0,045. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 4,5%. Hasil ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

Jika kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Mulyasa (2003: 126) yang menyatakan kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

Pada institusi sekolah, kepala sekolah mempunyai peran sebagai perencana, pengorganisasi seluruh kegiatan di sekolah, pengarah atau pembimbing seluruh personil sekolah kaitannya dalam pelaksanaan tugas, pengkoordinasi kegiatan dan sekaligus sebagai pengawas dalam pelaksanaan kegiatan yang ada di sekolah. Dengan dimilikinya kepemimpinan yang baik, maka seluruh kegiatan yang berlangsung di sekolah dapat dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan tujuan yang dirumuskan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat di atas, terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang

positif terjadi pada kepemimpinan kepala sekolah akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh koefisien korelasi ganda (r) = 0,221 dan koefisien determinasi (r^2) = 0,049. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Kotabumi Kota Kabupaten Lampung Utara. Kemudian kontribusi disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 4,9% dan selebihnya 95,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil ini memperlihatkan bahwa terdapat hubungan dan besarnya pengaruh dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan dan dianggap sebagai orang yang berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan yang merupakan pencerminan mutu pendidikan. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang membawa dampak pada perubahan kinerja guru.

Hal tersebut sesuai dengan pendapat Muhlisin (2008: 30) yang menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: kepribadian dan dedikasi, pengembangan profesi, kemampuan mengajar, komunikasi, hubungan dengan masyarakat, kedisiplinan, kesejahteraan, serta iklim kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Harsono (2006), mengungkapkan adanya pengaruh kemampuan manajerial, kemampuan motivatorial dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Wonogiri. Menurutnya gaya kepemimpinan kepala sekolah yang terwujud dalam bentuk hubungan antara kepala sekolah dengan guru akan mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi mendukung kinerja guru menjadi lebih baik, sebaliknya kepala sekolah yang kurang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi kurang dapat meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja guru.

Berapapun besarnya sumbangan yang diberikan oleh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama akan selalu berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan yang positif terjadi pada disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama akan mendukung terhadap peningkatan kinerja guru.

Adanya pengaruh dan regresi linier serta korelasi yang positif disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru membuktikan bahwa teori yang menyatakan disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama akan menentukan kondisi guru dan diduga dapat meningkatkan kinerjanya dalam kepastiaan sejalan dengan kerangka berpikir yang diajukan. Dengan demikian,

lewat penelitian ini terbukti bahwa disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama merupakan salah satu faktor penentu bagi kinerja guru, disamping faktor-faktor lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dihasilkan dari temuan dan pembahasan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja guru mengandung arti bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya. Begitu juga sebaliknya semakin rendah disiplin kerja guru maka semakin rendah kinerjanya.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara persepsi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru mengandung arti bahwa semakin baik persepsi seorang guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerjanya.
3. Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Mengandung arti bahwa semakin tinggi disiplin kerja seorang guru dan persepsinya mengenai kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah lebih berpengaruh secara positif dibandingkan variabel disiplin

kerja, terhadap variabel kinerja guru.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Guru
Kepada guru agar dapat menciptakan rasa disiplin kerja yang tinggi dan kesadaran menumbuhkan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari diri sendiri (motivasi intrinsik) yakni upaya peningkatan kinerja dan profesinya.
2. Saran untuk Kepala Sekolah
Kepala sekolah hendaknya melakukan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya serta diciptakannya suasana kerja yang kondusif sehingga warga sekolah merasa nyaman berada di lingkungan sekolah.
3. Saran untuk *Stakeholder*
Kepada *stakeholder* agar dapat ikut meningkatkan mutu pendidikan melalui kerja sama dalam meningkatkan mutu sekolah dan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di sekolah, khususnya guru.
4. Saran untuk UPT Dinas Pendidikan
 - Melakukan pembenahan sistem perencanaan rekrutmen kepala sekolah dan pelatihan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih baik untuk menjamin dihasilkannya kualitas yang baik pula.

- Analisis dan pemetaan kebutuhan sekolah dalam kebijakannya dan memberikan dukungan yang baik dengan memberikan perhatian baik moral maupun material.

DAFTAR RUJUKAN

- Harsono. 2006. *Pengaruh Kemampuan Manajerial, Kemampuan Motivatorial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 2 Wonogiri*. Wonogiri.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muhlisin. 2008. *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Soebagia, A. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadirya.
- Suharsimi, Arikunto. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.